

## LA METODOLOGIA

La rendicontazione sociale consente all'Inps di comunicare in modo chiaro e trasparente la propria missione istituzionale e contestualmente verificare quanto essa sia adeguata ai bisogni e alle aspettative degli *stakeholder*. Con quest'ultimo termine si indicano tutti i soggetti coinvolti o attivamente interessati ai molteplici servizi erogati dall'amministrazione, siano essi cittadini, famiglie, imprese, lavoratori, partner istituzionali, parti sociali, dipendenti dell'Istituto, partner di servizio, ecc.

Rendicontare ai cittadini è utile non soltanto per valutare i risultati operativi di un periodo definito (anno 2009), ma anche per elaborare nuovi sistemi di gestione e di organizzazione aziendale più flessibili e adatti a fornire agli utenti servizi sempre più efficienti e rispondenti alle loro necessità.

L'ottica di diffusione, interna ed esterna, rende il Bilancio Sociale un utile strumento di verifica responsabile e proattiva dell'azione amministrativa, a garanzia della tutela degli interessi e della soddisfazione delle attese della collettività.

I criteri di analisi e rendicontazione presenti nel Bilancio Sociale si sono avvalsi degli indirizzi metodologici definiti da:

- **Progetto CSR/SC** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che introduce le macro-categorie degli *stakeholder* e i criteri condivisi di valutazione, rendicontazione e verifica della *Corporate Social Responsibility*. È lo standard di valutazione e verifica dell'efficacia del servizio con l'ottica di rendere conto al cittadino delle attività svolte.
- **Global Reporting Initiative (GRI)**, istituzione internazionale affiliata all'ONU, che ha stilato le linee guida per una corretta rendicontazione sociale ed è riconosciuta internazionalmente come il punto di riferimento per ogni organizzazione disposta a rappresentare pubblicamente la capacità di "soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la capacità di quelle future di soddisfare i propri bisogni". La sostenibilità è una sfida che implica volontà di innovazione e cambiamento, secondo criteri di: a) trasparenza, b) accuratezza dei risultati, c) tempestività del servizio, d) gestione organizzativa condivisa, e) comunicazione interna ed esterna efficiente, f) affidabilità.
- **Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulla Rendicontazione sociale nelle Amministrazioni Pubbliche 11/2/2006**, per la promozione, diffusione e sviluppo del Bilancio Sociale delle Pubbliche Amministrazioni come strumento per rendere il servizio più trasparente, accessibile e valutabile dalla cittadinanza.

La Direttiva prevede i seguenti orientamenti:

- la chiara formulazione dei valori e delle finalità della propria azione amministrativa e la conseguente comunicazione accessibile dei programmi, piani e progetti in cui si articola;
- l'attribuzione delle responsabilità politiche e dirigenziali;

- l'esistenza di un sistema informativo in grado di supportare efficacemente l'attività di rendicontazione;
  - il coinvolgimento interno degli Organi di governo e della struttura organizzativa;
  - il coinvolgimento della comunità nella valutazione degli esiti e nell'individuazione degli obiettivi di miglioramento;
  - l'allineamento e l'integrazione degli strumenti di programmazione, controllo, valutazione e rendicontazione adottati dall'amministrazione;
  - la continuità dell'iniziativa.
- **Modello GBS.** Il "Gruppo di studio per la statuizione dei principi di redazione del Bilancio Sociale" (GBS) è stato costituito nel 1998 con gli obiettivi di offrire una guida sulle finalità e sulle procedure di formazione del Bilancio Sociale e di definire le condizioni di uniformità attraverso i requisiti di comparabilità, attendibilità, trasparenza e pubblicità del bilancio stesso. In particolare, al Bilancio Sociale viene attribuito l'obiettivo di fornire a tutti gli *stakeholder* un quadro generale delle *performance* aziendali, attraverso l'elaborazione di informazioni utili per conoscere e valutare l'attività dell'azienda anche dal punto di vista etico-sociale, oltre che gli scopi perseguiti e le norme che regolano i comportamenti di manager e dipendenti.  
I principi di redazione del bilancio sociale fanno riferimento alla sfera dell'etica, alla dottrina giuridica e alla prassi della professione contabile.

## LA MACRO-STRUTTURA DEL BILANCIO SOCIALE INPS

### L'IDENTITÀ AZIENDALE

Presenta in sintesi i valori guida ed il profilo dell'Inps trattando, in successione: la storia, l'assetto organizzativo, la missione, le strategie, il programma strategico (obiettivi ed azioni), la mappa degli *stakeholder*.

### LA RELAZIONE SOCIALE

Illustra qualitativamente e quantitativamente le interazioni con gli *stakeholder* dell'Inps: particolare importanza riveste la parte riservata agli utenti, nella quale sono stati descritti e valutati i principali programmi e progetti, strutturati in aree strategiche di intervento.

### IL RENDICONTO SOCIOECONOMICO

Rappresenta la parte del Bilancio Sociale nella quale viene riclassificato in modo più accessibile il bilancio. La sezione termina con il calcolo del Valore Aggiunto Globale Netto, secondo il modello del Conto Economico del Valore Aggiunto studiato dal GBS.

### IL VALORE SOCIALE AGGIUNTO

Offre un'ipotesi di stima del cosiddetto Valore Sociale Aggiunto generato da alcune tra le azioni più rilevanti dell'attività dell'Inps.



